

## Modelo clásico o tradicional

Lo que se esperaba, versus, lo que se logró, con el método clásico de diseño de puestos

<b>Ventajas esperadas:</b>	<b>Resultados reales:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las tareas se aprenden rápidamente y requieren poca capacitación.</li> <li>2. Los puestos son ocupados por personas poco capacitadas, fáciles de seleccionar y con bajos salarios.</li> <li>3. Los empleados son fácilmente intercambiables debido a las pocas habilidades requeridas y a la sencillez de la capacitación.</li> <li>4. Debido a la mecanización, los trabajadores no se cansan físicamente. El cansancio debe de ser mínimo.</li> <li>5. La estandarización facilita el control de calidad. La probabilidad de errores es minimizada.</li> <li>6. La mecanización hace a la producción perfectamente previsible y programable.</li> <li>7. La gerencia controla a los trabajadores por medio de la simple observación.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La elevada rotación de personal pesa más que los ahorros en el costo de la capacitación.</li> <li>2. Los índices elevados de absentismo hacen necesario que se cuente con trabajadores extras. Esto eleva los costos laborales.</li> <li>3. Para que las personas acepten los trabajos de tipo repetitivo de la línea de ensamble es necesario pagar salarios más altos.</li> <li>4. Se presentan problemas de calidad y de productividad.</li> <li>5. La rotación de personal eleva los costos de reclutamiento y selección.</li> <li>6. La conducta de las personas hace la producción imprevisible.</li> <li>7. Los problemas de supervisión aumentan la distancia entre el trabajador y la gerencia.</li> </ol>

### Algunas diferencias entre el modelo clásico y el modelo humanista

Modelo clásico	Modelo humanista
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Énfasis en la tarea y en la tecnología.</li> <li>• Concepto de <i>Homo economicus</i>.</li> <li>• Recompensas salariales y materiales</li> <li>• Mayor eficiencia gracias al método de trabajo.</li> <li>• Preocupación por el contenido del puesto</li> <li>• Supervisión directa</li> <li>• Órdenes e imposiciones.</li> <li>• Obediencia estricta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Énfasis en la persona y en el grupo social.</li> <li>• Concepto de <i>Homo social</i>.</li> <li>• Recompensas sociales y simbólicas.</li> <li>• Mayor eficiencia gracias a la satisfacción de las personas.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Comunicación e información.</li> <li>• Participación en las decisiones.</li> </ul>